

Revista de Ciencias Sociales

Teletrabajo como estrategia emergente en la educación universitaria en tiempos de pandemia


Acevedo-Duque, Ángel*
González-Díaz, Romel Ramón**
González-Delard, Claudio***
Sánchez Díaz, Lisette****


Resumen


La pandemia del siglo XXI, ha traído transformaciones en todos los niveles, entre ellos el uso de la tecnología en las organizaciones, generando cambios beneficiosos; sin embargo, también puede tener consecuencias negativas en el deterioro de la satisfacción en el trabajo, la productividad, así como un aumento de la sobrecarga laboral y el conflicto entre la vida laboral y personal. La presente investigación analiza el teletrabajo como estrategia emergente en las organizaciones de educación universitaria ante la situación de la pandemia de los inicios del año 2020 en Santiago de Chile. La investigación es descriptiva, se aplicó un cuestionario con escala dicotómica, con 29 ítems dirigido a 384 docentes de universidades de la Región Metropolitana de Chile, fue sometido a validación de contenido, constructo y discriminante con un nivel de confianza 0,92 (Muy alta), se utilizó la estadística descriptiva a través del SPSS25. Los resultados permiten considerar la necesidad de buscar el balance del mantenimiento del profesionalismo, la mística de trabajo, el compromiso y la vida personal y familiar de los colaboradores, el mejoramiento del trabajo remoto, manteniendo los estándares de calidad y productividad, acompañados del bienestar y calidad de vida en las comunidades universitarias en tiempo de pandemia.

Palabras clave: Teletrabajo; universidades; pandemia; conocimiento tecnológico; estrategias emergentes.

* PhD. en Gestión Pública y Gobierno. Doctor en Ciencias Gerenciales. Especialista en Gerencia de las Organizaciones. Licenciado en Administración. Docente en la Universidad Autónoma de Chile. E-mail: angel.acevedo@uautonoma.cl  ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-8774-3282>

** PhD. en Gerencia de la Educación Superior. Doctor en Educación. Especialista en Contraloría. Docente en el Centro Internacional de Investigación y Desarrollo-CIID, Colombia. E-mail: director@ciid.com.co  ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-7529-8847>

*** Master en Defensa y Seguridad Hemisférica. Docente en la Universidad Autónoma de Chile. E-mail: claudio.gonzalez@uautonoma.cl  ORCID: <https://orcid.org/0000-0003-3815-8252>

**** Doctora en Ciencias Administrativas y Gerenciales. Docente Investigadora en la Universidad Católica del Norte, Chile. E-mail: lisette.sanchez@ce.uncn.cl  ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-4941-594X>

Recibido: 2021-03-21 · Aceptado: 2021-06-07

Telework as an emerging strategy in university education in times of pandemic

Abstract

The 21st century pandemic has brought transformations at all levels, including the use of technology in organizations, generating beneficial changes; However, it can also have negative consequences in the deterioration of job satisfaction, productivity, as well as an increase in work overload and conflict between work and personal life. This research analyzes teleworking as an emerging strategy in university education organizations in the face of the pandemic situation at the beginning of 2020 in Santiago de Chile. The research is descriptive, a questionnaire with a dichotomous scale was applied, with 29 items addressed to 384 teachers from universities in the Metropolitan Region of Chile, it was subjected to content, construct and discriminant validation with a confidence level of 0.92 (Very high), descriptive statistics were used through the SPSS25. The results allow considering the need to seek the balance of maintaining professionalism, work mystique, commitment and personal and family life of employees, improving remote work, maintaining quality and productivity standards, accompanied by well-being and quality of life in university communities in times of pandemic.

Keywords: Telework; universities; pandemic; technological knowledge; emerging strategies.

Introducción

La Organización Mundial de la Salud (OMS) declaró una emergencia de salud pública internacional debido al nuevo brote de COVID-19. Coronavirus (Breslin et al., 2020). Esta pandemia está provocando una serie de transformaciones en los diferentes ámbitos de la vida social, política, laboral y económica a nivel mundial. Gobiernos internacionales, en consecuencia, Latinoamericanos han puesto en marcha políticas públicas de emergencia sustentadas en la suspensión de algunas actividades para mitigar así la propagación del virus en sus naciones, entre ellas en el sector educativo (Aquino y Medina-Quispe, 2020).

En la Región Metropolitana de Santiago en Chile, desde el primer periodo académico -2020, el Ministerio de Educación anunció medidas para la suspensión de actividades académicas presenciales, debido a la emergencia sanitaria COVID-19 (Abarca, Ramírez y Caycho, 2020), se enfatizó en

el aseguramiento de los aprendizajes y la extensión del año escolar de manera remota para atenuar la situación educativa. Para continuar las actividades de enseñanza-aprendizaje, se diseñaron estrategias académicas donde los docentes desde sus hogares y de forma ética y telemática recurriendo al uso de tecnologías de información y comunicación, han ejecutado sus clases de manera remota.

Esta ampliamente documentado que esta situación académica ha requerido por parte de los docentes, la praxis de competencias tecnológicas, actitudes técnicas y disciplinares clave para comprender cómo aprende el estudiante y poder diseñar planes de acciones eficaces en el proceso de enseñanza que conlleve a resultados significativo en la transmisión del conocimiento (Acevedo-Duque et al., 2020; Paz et al., 2020). La respuesta subyace en el saber-hacer del docente, mediante el teletrabajo como disciplina para promover la educación no solo en tiempos de crisis, sino de manera sustentable, donde los educadores

desarrollen métodos de trabajos como la psicología, la neurociencia, la educación y las ciencias cognitivas.

De esta forma, el docente debe tener no solo una sólida formación en su campo del conocimiento, sino también competencias básicas en neurociencia y en tecnología para producir una mejora en los métodos de enseñanza y en los diferentes programas educativos que se imparten desde el interior de las universidades como núcleo del saber social, colectivo y universal (Villar et al., 2019; Araya-Castillo et al., 2019; Ruiz y Kwan, 2020).

En este sentido, las instituciones de educación superior han optado por el teletrabajo como estrategia para la sustentabilidad (Chávez, Martínez y Dávila, 2020). Sin embargo, las deficiencias en las competencias en el manejo de las tecnologías de los docentes latinoamericanos, ha limitado el funcionamiento óptimo de las plataformas educativas implementadas por las universidades para atenuar la crisis de salud del cual no es ajena la educativa (Pozo et al., 2020).

Por consiguiente, esta situación ha sido un proceso gradual, el cual le ha permitido a los docentes, fortalecer competencias para organizar sus laborales a través de soporte de las tecnologías de información y comunicación en el desarrollo de sus actividades administrativas, académicas, investigativas, de proyección social, en aras de contribuir con las funciones misionales de la institución (González-Díaz y Serrano, 2020; González, Serrano y Lobo, 2020; Paz et al., 2020).

En torno a la emergencia académica derivada de la crisis humanitaria, el sector educativo universitario optó por el teletrabajo, como estrategia emergente ante la necesidad de proseguir el proceso de formación bajo la modalidad a distancia (De Reuver, Sørensen y Basole, 2018). En concreto, los docentes universitarios deben afrontar cambios al nuevo contexto global (Parra et al., 2019), mediante la modalidad a distancia como un cambio disruptivo derivado de la industria 4.0.

1. Argumentaciones sobre el teletrabajo

El uso de la tecnología puede conducir a cambios beneficiosos dentro de una organización; sin embargo, también puede tener consecuencias negativas en el deterioro de la satisfacción en el trabajo, el compromiso, la continuidad del trabajo, la productividad y la moral, así como un aumento de la sobrecarga laboral y el conflicto entre la vida laboral y personal.

Para abordar el teletrabajo, es necesario remontarse a los acontecimientos acaecidos en Estados Unidos de Norteamérica, el 11 de Septiembre de 2001 con el derribo de las Torres Gemelas (Alba y Leite, 2004), donde los efectos causados por tal acontecimiento llevaron a las empresas norteamericanas a replantear la gestión de sus procesos de trabajos, por lo que sus organizaciones a partir de lo sucedido, y en función de dar respuestas a los múltiples compromisos, las tareas debían desarrollarse de manera rutinarias, y de algún modo apoyar a los colaboradores a controlar las emociones, minimizando el temor que generaba en ellos otros posibles ataques.

En ese sentido, Cortés-Pérez, Escobar-Sierra y Galindo-Monsalve (2020), expresan que la interpretación etimológica de la palabra “Teletrabajo” se encuentra en la raíz griega de su palabra: El prefijo *tele* que proviene del término griego “*telos*” (a distancia)- indica que es realizado fuera del centro físico de trabajo habitual, donde se ubica el empleador, significando con ello romper con los esquemas tradicionales de trabajo que por lo general se venían desarrollando en diferentes países.

Fundamentados en los hechos y como se ha desarrollado los acontecimientos, Porcelli y Martínez (2015), afirman que, las últimas tendencias apuntan hacia la transformación de los espacios laborales y es desde esa concepción cuando surge el teletrabajo como modalidad que combina la tecnología con las políticas empresariales corporativas, buscando con ello el logro de los objetivos organizacionales.

Por su parte, Gallardo y Whitacre (2018), indican que el teletrabajo ha ido escalando espacios tanto a nivel nacional como internacional en virtud de las necesidades. Sin embargo, el impacto que tiene en las economías locales no se entiende muy bien en función de los requerimientos, beneficios y características particulares del mismo. A pesar de que teóricamente el teletrabajo pudiera generar mayores niveles de satisfacción y productividad en los trabajadores conduciéndolos así a mayores niveles de ingreso (Saiz-Álvarez et al., 2020).

Kwon y Jeon (2020), señalan que existen múltiples formas de calificar o designar el trabajo fuera del espacio habitual de la organización, entre las más comunes se encuentra el Teletrabajo, la preocupación radica en el cambio que ello supone, es decir, llevar el trabajo al trabajador, en vez de llevar al trabajador al trabajo, lo cual pudiera ocasionar desequilibrio en cuanto a estabilidad emocional se refiere, si el individuo no está lo suficientemente preparado en cuanto a competencias para desarrollarlas.

Una vez analizada la posición de diversos autores en cuanto a reseña histórica del teletrabajo, se observa que no es nada nuevo, desde hace años por diferentes circunstancias se venía aplicando la modalidad en algunas organizaciones, sobre todo en el ámbito empresarial, sin embargo, hoy día por la situación que se está viviendo debido a la pandemia COVID19, se ha hecho obligatoria su aplicabilidad, aun cuando en el escenario que se va a desarrollar en este capítulo (el educativo) era casi nula producto de que la presencialidad en las aulas cobraba mayor peso.

En Chile, según el Código de Trabajo en materia de trabajo a distancia la nueva ley No. 21.220, sobre el Teletrabajo establece en su artículo Artículo 152 quáter G: “Es trabajo a distancia aquel en el que el trabajador presta sus servicios, total o parcialmente, desde su domicilio u otro lugar o lugares distintos de los establecimientos, instalaciones o faenas de la empresa” (Ministerio del Trabajo y Previsión Social, 2020).

Dicho estatuto legal, mantiene las condiciones laborales de los trabajadores, reguladas en el Código del Trabajo. Estas son: Contrato de trabajo, descanso, colaciones, seguridad personal, sindicato, horarios de trabajo, entre otras. Por su parte, Soto, Acevedo y Labrador (2015), mencionan que esta modalidad, es una forma de organización y/o de realizar el trabajo, utilizando la tecnología de la información, en el marco de un contrato de trabajo / relación, donde se realiza el trabajo, que también podría llevarse a cabo en las instalaciones del empleador, alejándose de los locales de forma regular.

En este sentido, Chávez et al. (2020), puntualizan en unos aspectos clave para que ocurra el teletrabajo en las organizaciones universitarias: (a) El espacio donde se realiza puede ser en cualquier lugar, siempre y cuando hayan medios adecuados; (b) La presencia de las TIC - Tecnologías de la información y la comunicación- sobresale como medio directo de trabajo (por ejemplo, aplicación de herramientas informáticas) y como sistema de comunicación entre el tele-trabajador y la organización; (c) Lo habitual es la no presencialidad en la planta física de la organización; y, (d) Se exhibe un modelo renovado de organización del trabajo, basado en las TIC, en este modelo son ejes fundamentales el procesamiento de la información y la estructura de las comunicaciones.

Después de haber realizado un recorrido bibliográfico se tiene entonces que el teletrabajo en concordancia con el ímpetu de *internet*, la sociedad de la información, la creatividad y la innovación son elementos clave y fundamentales en las organizaciones en general y se puede tener como una opción para su sostenibilidad.

2. Formación de profesores integrales para teletrabajo

Como elemento fundamental del teletrabajo, el 11 de marzo de 2020, la Organización Mundial de la Salud (OMS)

declaró que la infección provocada por el coronavirus COVID-19 había dejado de ser una epidemia y había pasado a la categoría de pandemia; las organizaciones con fines educativos iniciaron sus cambios para evitar la paralización del proceso de aprendizaje. Desde el brote de síndrome respiratorio agudo severo (SARS) en marzo de 2003, no había aparecido ninguna otra epidemia mundial hasta el COVID-19, que ha resultado ser el brote más grande de neumonía atípica, una amenaza para la sostenibilidad social e individual en el mundo educativo, pero una oportunidad para reinventarse y adquirir nuevos conocimientos, que impulsarían ideas emergentes en los procesos productivos de las organizaciones educativa y con ello las competencias de sus colaboradores (Durán, Parra y Márceles, 2015).

Según Walker (2020), desde los últimos tres decenios del siglo XX, los sistemas de educación superior a nivel mundial atravesaron modificaciones profundas en sus modos de regulación, organización y funcionamiento, orientadas por nuevas lógicas tanto de gestión de lo público como de mercado, que expresan formas novedosas de relación entre universidad, Estado y sociedad.

De igual manera, la investigación realizada por Fernández y Marquina (2012) permite afirmar que, en los estudios sobre la docencia universitaria, fundamentalmente en los análisis comparados, prevalece el uso de la categoría “profesión académica”. En esta investigación, se estudió la categoría de “profesor y teletrabajo” para denominar la actividad cotidiana que realiza el profesorado en el ejercicio de su función docente en las casas de estudios.

Por ello, dentro de las reflexiones de los estudios, se hace un llamado a la formación continua de los profesores en ejercicio, con el fin de que fortalezcan o desarrollen (en el caso de aquellos cuya formación es disciplinar) sus competencias profesionales docentes, de manera que puedan ser orientadores por competencias en todos los procesos con los estudiantes, dado el papel fundamental que juegan ambos en el proceso educativo (Poole

y Denny, 2001).

Barrientos et al. (2020), también en la importancia de ser integrales, señalan que la formación de los profesores ha sido objeto de preocupación a lo largo de la historia y puede afirmarse que es el problema más significativo en el ámbito de los sistemas educativos. La forma en que los educadores han de ser formados (objetivos, métodos, lugar de formación, entre otros) está necesariamente marcando el tipo de orientación que ha de configurar en la institución deseada.

Del mismo modo, producto de la llegada del COVID-19 según Nin, Acosta y Leduc (2020), se coloca en evidencia la vulnerabilidad de los/as docentes frente al uso de la tecnología como herramienta para enriquecer la enseñanza, dada la situación de aislamiento social y preventivo declarado por los países en América Latina, desde el 16 de marzo aproximadamente, con mayor intensificación a partir del 20 de marzo de 2020 (Morales et al. 2020), por ende se incentivó la puesta en marcha de diferentes formas y modos de acceso a las tecnologías para propiciar la continuidad de los procesos de enseñanza y de aprendizajes de estudiantes en los diferentes niveles educativos.

Al respecto, en las urbes de la educación, los términos del teletrabajo o *telework*, se han convertido en un importante centro de interés, en los escenarios académicos en Santiago de Chile, focalizando la atención de los procesos académicos, administrativos, enseñanza, aprendizaje, formación, congresos, jornadas de investigación, sitios *webs*; entre otros (Rodríguez y Espinoza, 2017), posibilitando la construcción de un campo de investigación novedoso y complejo.

Por ello, Santiago (2020) manifiesta que actualmente el sector educativo en Chile se encuentra con el reto de enfrentarse a las formaciones emergentes de nuevos métodos de enseñanza aprendizaje, para así poder contribuir a la formación de nuevas generaciones. Dicha aproximación contribuye al intercambio de tradiciones, modos de comportamiento, fomento del respeto mutuo y conocimiento con vistas al futuro.

En consecuencia, esto genera un acelerado movimiento de la tecnología y la innovación en la población mundial, llevando consigo un aumento del análisis de la educación intergeneracional, así como su dinámica en los diferentes contextos y relaciones entre los sujetos que la marcan (Santiago, 2020).

Este análisis literario solicita atención a tendencias que se han venido consolidando en distintas latitudes, por los efectos de la implementación de políticas específicas que regulan las prácticas de los actores (Varguillas y Bravo, 2020), así como por el devenir estructural de las instituciones educativas, de la mano además, del proceso reflexivo de los individuos para poder asumir la responsabilidad y el gran compromiso que significa formar personas.

3. Modelo TPACK para la formación del profesorado en Chile

Tradicionalmente, la formación del docente se limita a la adquisición de conocimientos sobre una o varias disciplinas, dependiendo si se trata de profesionales para enseñanza Primaria, Secundaria o Superior, quedando en un segundo plano, la formación pedagógica (Paz et al., 2020). La búsqueda de adaptación de las universidades chilenas en Espacios Enseñanza Superior (EES) provocará que la Ley Orgánica de Educación (LOE) sufra un cambio emergente e instaure una formación del profesorado actualizada y sostenida en el tiempo.

Ante este panorama, más habitual de lo que pudiera parecer, se vienen proponiendo toda una serie de metodologías activas y colaborativas de aprendizaje, que se adaptan al mundo actual en evolución constante (Paredes-Chacín, Inciarte y Walles-Peñaloza, 2020). Y es que, parece claro que, para poder formar a profesionales resolutivos y preparados, es necesario que también el modelo educativo sea flexible y se adapte a las nuevas demandas y situaciones. Entre tales metodologías se encuentran las Técnicas de Aprendizaje Colaborativo (TAC), Aprendizaje Basado

en Proyectos (PBL), Aprendizaje Basado en Problemas (ABP), estudio de casos, debates estructurados y críticos, entre otros.

A pesar de que existe un amplio movimiento de docentes que apuestan por nuevos modelos de enseñanza y aprendizaje (Dong et al., 2020), el modelo TPACK es todavía un desconocido para las universidades chilenas. Con las siglas TPACK, se hace referencia al acrónimo de la expresión “Technological Pedagogical Content Knowledge” (TPCK o TPACK⁽¹⁾). Se refiere a un modelo de enseñanza y aprendizaje, que identifica los tipos de conocimiento que un docente necesita manejar con la finalidad de integrar las Tecnologías de la Información y la Comunicación (Moya, López y Artigas, 2018).

Al respecto, “los pioneros en la implementación de este modelo son los profesores Punya Mishra y Matthew J. Koehler, de la Universidad Estatal de Michigan (entre 2006 y 2009). Para estos investigadores existen tres elementos que intervienen en la adquisición de conocimientos” (Gómez, 2015, p.186), como son: *Content Knowledge* (CK), referido al conocimiento sobre el contenido de la materia concreta que se quiere enseñar; *Pedagogical Knowledge* (PK), relacionado con el discernimiento de la pedagogía necesaria para que el alumnado alcance esos contenidos; y, *Technology Knowledge* (TK), relacionado con el conocimiento de la tecnología que intermedia en el proceso de aprendizaje.

A partir de estos tres componentes básicos, se llevan a cabo distintas combinaciones de manera que se construye un entramado de interrelaciones que todo docente debe conocer y utilizar para una correcta integración de las TIC en su actividad diaria (Mishra y Koehler, 2006).

El modelo TPACK (ver Figura 1), incorpora una nueva variable a la idea de Shuman (PCK) que es el “contenido tecnológico” (TK). Mishra y Koehler (2006), integran este TK al “contenido del conocimiento” (CK) y al “contenido pedagógico” (PK), y hacen hincapié en los diferentes tipos de conocimientos que los docentes necesitan para poder realizar la

incorporación de las TIC de una manera correcta y eficaz, con la finalidad de alcanzar efectos significativos en el aprendizaje de sus alumnos (Cabanillas, Lungo y Torres, 2020).



Fuente: Elaboración propia, 2021, a partir de Mishra y Koehler (2006).

Figura 1: Modelo TPAC

De esta manera, el modelo TPACK lo conforman siete componentes (Baran, Chuang y Thompson, 2011). Tres conformados por los conocimientos “base”: (CK), (PK) y (TK). Los otros tres elementos que resultan de la combinación de los tres conocimientos “base” anteriormente señalados, tales como: El conocimiento pedagógico del contenido o Pedagogical Content Knowledge (PCK); conocimiento de la utilización de las tecnologías o Technological Content Knowledge (TCK); y el conocimiento pedagógico tecnológico o Technological Pedagogical Knowledge (TPK). Luego, el *Technological Pedagogical Content Knowledge* (TPCK o TPACK), como último componente (componente 7), sería el resultado de la unión de todos los anteriores, haciendo referencia al conocimiento tecnológico, pedagógico y del contenido.

En consecuencia, el modelo propone que para que el docente cuente con la capacitación para incorporar las TIC en el aula, necesita no sólo poseer los conocimientos “base” (contenidos CK, PK, TK) de una manera aislada e independiente, sino que también debe poseerlos en interacción (PCK, TCK, TPK, y TPACK). Sólo así, la tecnología se incorporará al proceso formativo de manera adecuada y logrará los objetivos de E-A previstos por el discente.

4. Metodología

La presente investigación es de tipo descriptiva, al respecto Hernández, Fernández y Baptista (2014), consideran que, en este tipo de estudios, se recolecta la información

acerca de un fenómeno u objeto de estudio, sin alterar la información, porque el propósito del investigador es describir lo que se está estudiando.

La población objeto de estudio fue de 285.432 docentes con cargos desempeñados en establecimientos universitarios para el año 2020 de acuerdo con el Centro de Estudios del Ministerio de Educación, para ello se aplicó la fórmula de *Schiffer* para determinar una muestra (aleatoria simple) de 384 docentes, con un nivel de confianza del 95% y un margen de error de $\pm 5\%$.

Se aplicó un cuestionario con escala dicotómica, con 29 ítems dirigido a docentes de universidades ubicadas en la Región Metropolitana de Santiago de Chile, De acuerdo con el registro del Centro de Estudios, Ministerio de Educación, (2020). El mismo, fue sometido a validación de contenido, constructo y discriminante con un nivel de confianza 0,92 (Muy alta) según el coeficiente de Alpha de Cronbach (Ruiz, 2013). Para ello, se construyó el siguiente baremo de interpretación de los resultados, que se aprecia en la Tabla 1.

Tabla 1
Baremo de interpretación de la variable: Teletrabajo.

Rango	Categoría
1, – 1,66	Baja presencia del teletrabajo
1,67 – 2,33	Media presencia del teletrabajo
2,34 – 3,00	Alta presencia del teletrabajo

Fuente: Elaboración propia, 2020.

Una vez aplicado el instrumento a través de *Google forms*, se procedió al procesamiento y análisis de los datos a través de la estadística descriptiva, utilizando la aplicación SPSS25 con el fin de diagnosticar la situación del teletrabajo como una estrategia emergente en la educación universitaria en tiempos de pandemia.

5. Resultados y discusión

En la Tabla 2, se presentan los

resultados de la estadística descriptiva de las dimensiones y la variable Teletrabajo, en una muestra representativa de 384 sujetos, que corresponden a los docentes de las instituciones de educación universitarias de la Región Metropolitana de Chile. Con relación a la dimensión Productividad, se observa que, la media fue 2,78, que, al compararla con el baremo, arroja como resultado una alta presencia de productividad, con una baja dispersión de los datos, de 0,437 con respecto a la media aritmética.

Tabla 2
Estadísticos descriptivos sobre el teletrabajo

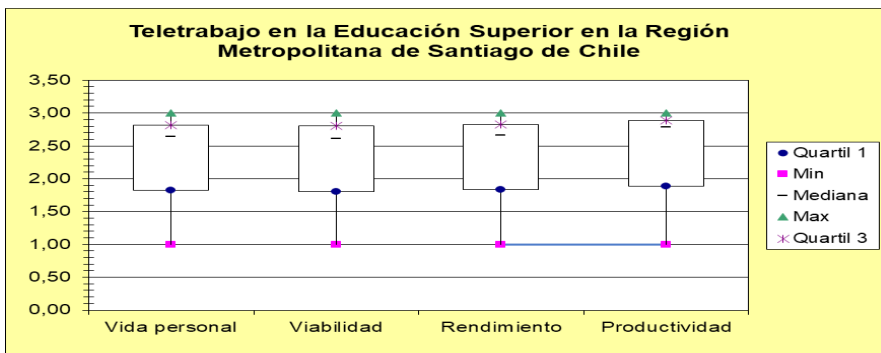
		Vida personal	Viabilidad	Rendimiento	Productividad	TELETRABAJO
N	Válido	384	384	384	384	384
	Perdidos	0	0	0	0	0
Media aritmética		2,64	2,61	2,66	2,78	2,70
Desv. Desviación		,547	,494	,582	,437	,481
Mínimo		1	1	1	1	1
Máximo		3	3	3	3	3

Fuente: Elaboración propia, 2020.

En cuanto al rendimiento, la media de las respuestas fue 2,66, que representa una alta presencia de rendimiento en el trabajo que llevan a cabo los docentes quienes están aplicando la estrategia del Teletrabajo. Asimismo, la desviación estándar fue 0,582, lo cual permite considerar una baja dispersión de los datos con respecto al promedio o media aritmética.

La Figura II, muestra la dimensión vida personal, con una media aritmética de 2,64, indicando una alta presencia de calidad de vida personal en el desarrollo del Teletrabajo, con una dispersión de los datos de 0,547. En

cuanto a la viabilidad, la media fue de 2,61, con lo cual se permite inferir que hay una alta presencia de la dimensión con la aplicación del Teletrabajo, aunado a una dispersión de los datos de 0,494. Asimismo, en la Figura II, se presentan los resultados de las dimensiones de la variable Teletrabajo, en la misma se destaca en la dimensión Productividad, en la cual se observa alta presencia de productividad de los docentes con la estrategia del Teletrabajo (2,78), lo que se traduce en efectividad y productividad, impulsada por competitividad e innovación.



Fuente: Elaboración propia, 2020.

Figura II: Resultados del teletrabajo en la educación superior en la Región Metropolitana de Santiago de Chile

Dado los hallazgos encontrados en la Región Metropolitana de Chile, se ha evidenciado una acelerada implementación del teletrabajo en las organizaciones de educación superior. Se destaca a partir de la transferencia y ajuste de los procesos de trabajo con las tecnologías de la información y la comunicación, generando el desarrollo de nuevas destrezas y habilidades en los docentes de las universidades de la región, mejorando así la producción intelectual en menor tiempo y a menores costos (Ramírez et al., 2021), permitiendo entonces alcanzar las metas establecidas, logrando rendimientos elevados en las capacidades de los docentes (Silva y Li, 2020), pudiendo evidenciarse un posible impacto en las labores docentes.

Otro elemento que favorece la productividad de la práctica del trabajo a distancia, tiene que ver con el desempeño positivo para las organizaciones, al disminuir el ausentismo laboral (Davis, 2012), impulsando la capacidad de autogestión y trabajar de acuerdo a su ritmo de trabajo (Pérez, 2010), así como recurrir a los momentos más creativos y productivos, lo que para algunos trabajadores no corresponde a las horas regulares de trabajo (Kossek, Lautsch y Eaton, 2006), aunado a reducción de los desplazamientos hacia los sitios de trabajo.

Es significativo destacar que, para que el teletrabajo funcione de manera eficaz las organizaciones deben pensar en la productividad que el teletrabajador abonará a la organización, por tal razón, debe asegurarse que los colaboradores crean en la innovación, adopten nuevas tecnologías y utilicen los recursos eficientemente (Rodríguez y Espinoza, 2017).

Con relación a los resultados de la dimensión Rendimiento con la herramienta del teletrabajo en las organizaciones universitarias, de acuerdo a lo expuesto, hay una alta presencia (media aritmética 2,66) de rendimiento del trabajo realizado por los docentes, que desarrollan los procesos de enseñanza a través de las conexiones con la utilización de las plataformas de las tecnologías que permiten la información y comunicación.

Las condiciones en la nueva modalidad de teletrabajo, ha contribuido significativamente en el cumplimiento de las metas, a pesar de la incertidumbre que generó la propagación del Covid-19; al aislamiento físico, las limitaciones tecnológicas y en algunos casos el limitado conocimiento del manejo de herramientas digitales. Sin embargo, se combinó de la mera efectiva con las estrategias didácticas y pedagógicas empleadas por los docentes en los entornos virtuales, permitiendo así el logro de las metas propuestas en cada uno de sus periodos académicos.

Otro aspecto importante que ha contribuido en cumplir con los objetivos trazados, ha sido la optimización del tiempo (Sartorio, 2019), lo cual contribuye a la producción de nuevos espacios para el desarrollo del conocimiento (Sánchez y Montenegro, 2019), permitiendo el cuidado del medio ambiente, así como participar de manera efectiva en el cumplimiento de metas y objetivos de las diferentes organizaciones. Por ello, se considera que parte de la efectividad del teletrabajo se puede realizar de manera efectiva, si se cuenta con los recursos (computadores, teléfonos inteligentes) y conocimientos básicos sobre el uso de plataformas *Teams, meets, zoom*, entre otros.

Los avances tecnológicos con estrategias como el teletrabajo, impulsan la creatividad, aportando de esta manera la resolución de problemas laborales y educativos, como es el caso actual de la emergencia ocurrida tras la aparición del Covid-19, que obligó a las organizaciones universitarias a replantearse esquemas distintos a la presencialidad, rompiendo paradigmas preexistentes, destacando el compromiso de las organizaciones educativas universitarias y en especial a los docentes, hacia la búsqueda del logro de las metas.

Sobre la dimensión vida personal, se observa una alta presencia (media aritmética 2,64) de los docentes universitarios encuestados que afirman que el hecho de desarrollar sus actividades educativas les ha afectado su vida personal, el poder compartir

con sus familiares y disfrutar de su tiempo libre y actividad en el teletrabajo.

Los resultados de la investigación, muestran cómo en las universidades en la Región Metropolitana de Chile, a pesar de las devastadoras consecuencias de la pandemia en la población, se ha mantenido el espíritu de trabajo, compromiso y la responsabilidad asumida, con una población estudiantil enfocada en su proceso de formación profesional, y cómo los docentes universitarios, han respondido a ese compromiso; por lo cual, los docentes en las organizaciones universitarias (Camacho e Higuaitas 2013), consideran que el desarrollo personal y profesional, lo conforman el reconocimiento como parte de la organización, las oportunidades de intercambiar experiencias, conocimientos y aportes, como los factores estimulantes (Sanz et al., 2020).

Por lo tanto, el teletrabajo, se perfila como una nueva forma no solo de uso de las telecomunicaciones, sino como una forma o estilo de trabajo y de vida; por ello, es fundamental la búsqueda de estrategias y organización del trabajo, que permita lograr el equilibrio entre el teletrabajo y la vida personal.

En torno a la dimensión viabilidad del Teletrabajo como estrategia para responder a las metas laborales, se observa una media aritmética o promedio de 2,61, representando así una alta presencia de viabilidad del teletrabajo por parte de los docentes en las instituciones de educación universitaria en la Región Metropolitana, Chile, debido a que hay mayor flexibilidad, aun cuando no se tiene dominio absoluto de las herramientas tecnológicas (Chávez et al., 2020), las diferentes organizaciones universitarias han realizado capacitaciones sobre el uso de las diferentes plataformas, siendo entonces viable la realización de las actividades como docencia, e investigación de los grupos académicos.

Otro aspecto importante a destacar, es que los programas educativos se han adaptado de tal manera, que los procesos de enseñanza

aprendizaje se realizan en las modalidades sincrónica y asincrónica, favoreciendo entonces los resultados esperados, porque no requiere de la presencialidad (Bonavida y Gasparini, 2020), desarrollándose la actividad educativa desde el domicilio de los docentes y de los estudiantes, resguardando así la seguridad y cumpliendo con las recomendaciones sanitarias, para preservar la salud de los integrantes de las comunidades universitarias.

Lo relacionado a la variable Teletrabajo como una estrategia emergente en las organizaciones de educación universitaria en tiempos de pandemia, se observa alta presencia de teletrabajo (media aritmética 2,70), lo que implica varios cambios dentro del proceso de transformación de la educación universitaria como consecuencia de la pandemia, considerando el teletrabajo como estrategia para llevar a efecto los objetivos de las organizaciones universitarias, lo que implica entonces, un proceso de transformación en la cultura universitaria en presencialidad a una “cultura digital”, donde el escenario se desarrolla a partir de equipos y plataformas tecnológicas (Parra, 2010), de voluntades, así como procesos de capacitación que tal vez no estaban planificados.

A pesar de lo expresado en el párrafo anterior, fundamenta resultados favorables no solo para las instituciones universitarias como organización, sino también para una comunidad estudiantil con grandes expectativas e incertidumbre ante este nuevo esquema de aprendizaje.

Ahora bien, en lo relacionado a la flexibilidad y su relación con el teletrabajo, se evidencia que a pesar que se tienen horas de clases establecidas por la organización, los docentes pueden elaborar contenidos que se aplican de manera asincrónica en el proceso de aprendizaje de los estudiantes, destacando también, la seguridad en la salud de los actores del proceso educativo.

El impulsado que ha generado la actual pandemia, ha consolidado nuevas estrategias para desarrollar el trabajo en las

organizaciones, en este caso particular de las instituciones universitarias, quienes han mostrado gran interés en colocar en marcha estrategias de implementación con el uso de las herramientas tecnológicas para el desempeño de sus labores. Lo que se ve evidenciado en una dinámica creciente de adopción de los programas de teletrabajo (Tapasco-Alzate y Giraldo-García, 2020), ante el panorama de un posible nuevo orden mundial, que en definitiva está trastocando los viejos esquemas de las organizaciones a nivel mundial.

Los cambios generados por las nuevas tecnologías requieren de estudios para evitar riesgos y efectos negativos en las universidades, se necesita un historial de normativas que condicionen el trabajo y que puedan verse beneficiadas por la introducción intensiva de la llamada nueva tecnología (Briceño et al., 2020), y a tenor de los primeros resultados obtenidos se quiere iniciar con los docentes de enseñanza superior en Santiago de Chile, en su implementación con el teletrabajo para la consecución de las competencias tecnológicas, en la formación del profesorado. Como derivación, utilizando antecedentes empíricos, se debe abordar los efectos de las innovaciones tecnológicas en la educación, con el fin de prevenir los impactos negativos y mejorar los positivos, tanto a nivel individual como organizativo (Buxarrais y Ovide, 2011).

En consecuencia, después de los análisis realizados se puede decir, que el teletrabajo como estrategia emergente en las organizaciones de educación universitaria en tiempos de pandemia, requiere la aplicación del modelo TPACK si se desarrolla el CK y la capacidad de su adquisición, permitiendo de igual modo la capacitación de la muestra en conocimientos pedagógicos (PK) y tecnológicos (TK). En este sentido, se produce una aportación a la didáctica chilena, pues presenta un modelo de E-A de esta disciplina que permite formar a docentes competentes tanto en contenidos como en metodologías activas, así como en el manejo adecuado de las TIC (González-Díaz y Flores, 2020).

Conclusiones

La aparición del Covid-19 en la escena mundial en la salud de las personas a finales del año 2019, hasta convertirse en pandemia, de acuerdo a la Organización Mundial de la Salud en los inicios del año 2020, afectó por completo a todos los sectores (social, político, la industria, el comercio, los intercambios, en salud y educación), lo cual, obligó a la reestructuración inmediata de los hábitos cotidianos, si se quiere uno de los sectores menos afectado lo representa las Tecnologías de la Información y la Comunicación, que por el contrario ha impulsado el desarrollo de herramientas, así como nuevos modelos de trabajo para este tiempo de pandemia.

Los espacios tecnológicos se abren para habilitar de manera expansiva los procesos productivos. En el caso de la educación universitaria, las medidas de seguridad en las comunidades educativas, donde se ha producido un distanciamiento físico más que social entre sus integrantes, se ha dado continuidad a los procesos de enseñanza y aprendizaje a través del teletrabajo, con la diversidad de plataformas (*zoom*, *Google meet*, *Teams*, *Facebook*, entre otras). Las instituciones de educación universitaria en América Latina, ofrecen cursos en línea con certificación, los mismos están replanteando sus programas de la modalidad presencial a la estrategia a distancia.

A menos de 6 meses de trabajo a distancia, a través del teletrabajo no se pueden medir con certeza los resultados de la eficacia en las instituciones universitarias, lo dirán no solo las evaluaciones de los procesos de evaluación de los aprendizajes, sino también las investigaciones acerca de los rendimientos tanto de estudiantes como del personal docente, administrativos y apoyo.

El desafío de las universidades en la Región Metropolitana en los tiempos de pandemia y post pandemia, con el incremento de actividades a distancia como el teletrabajo, está orientado hacia el balance del

mantenimiento del profesionalismo, la mística de trabajo, el compromiso y la vida personal, así como familiar de los colaboradores; mantener el equilibrio, es el gran desafío en pos de mantener los niveles de calidad, productividad y la vida personal, al igual que familiar.

Los resultados de la investigación en torno al teletrabajo: Una estrategia emergente en las organizaciones de educación universitaria en tiempos de pandemia, lleva a la reflexión sobre la importancia del desarrollo y la búsqueda del mejoramiento del trabajo remoto, para llevar a cabo los procesos de enseñanza aprendizaje, en tiempo real, combinando las modalidades sincrónicas y asincrónicas, manteniendo los estándares de calidad y productividad, acompañados del bienestar y calidad de vida en las comunidades universitarias en tiempo de pandemia.

Las tecnologías emergentes como el teletrabajo en los ambientes universitarios, además de los beneficios que ha generado desde el punto de vista de la productividad, los procesos de aprendizaje, han contribuido significativamente en la preservación de la salud de sus integrantes.

Esta nueva característica de la muestra se comenzará a visualizar en la segunda fase de análisis en la que se encuentra la investigación. De este modo, se ha de observar que los *items* con pensamientos prospectivo para la siguiente encuesta sobre los conocimientos interrelacionados de los componentes básicos (PCK, TPK, TCK), muestran una elevada frecuencia de respuestas positivas, lo que indica que el modelo que se desarrollará, puede ser una forma nueva y funcional de incorporación de las TIC en las aulas virtuales y, en consecuencia, de educación superior.

Notas

¹ En castellano Conocimiento Tecnológico, Pedagógico y del Contenido o Disciplinario

Referencias bibliográficas

- Abarca, C., Ramírez, L., y Caycho, T. (2020). Inteligencia emocional y burnout en docentes de educación inicial de Ayacucho. *Apuntes Universitarios*, 10(2), 30-45. <https://doi.org/10.17162/au.v10i2.438>
- Acevedo-Duque, Á., Argüello, A. J., Pineda, B. G., y Turcios, P. W. (2020). Competencias del docente en educación online en tiempo de COVID-19: Universidades Publicas de Honduras. *Revista de Ciencias Sociales* (Ve), XXVI(E-2), 206-224. <https://doi.org/10.31876/rcs.v26i0.34123>
- Alba, F., y Leite, P. (2004). Políticas migratorias después del 11 de septiembre: Los casos del TLCAN y la UE. *Migración y Desarrollo*, (2), 4-20.
- Aquino, C., y Medina-Quispe, C. (2020). COVID-19 y la educación en estudiantes de medicina. *Revista Cubana de Investigaciones Biomédicas*, 39(2). <http://www.revibiomedica.sld.cu/index.php/ibi/article/view/758>
- Araya-Castillo, L., Barrientos, N., Yáñez-Jara, V. M., y Acevedo, Á. (2019). Análisis de la elección del modo de entrada de los costos de transacción y la teoría basada en recursos. *Revista Perspectiva Empresarial*, 6(1), 7-20. <https://doi.org/10.16967/23898186.228>
- Baran, E., Chuang, H-H., y Thompson, A. (2011). TPACK: An emerging research and development tool for teacher educators. *TOJET: The Turkish Online Journal of Educational Technology*, 10(4), 370-377.
- Barrientos, N., Araya-Castillo, L., Acevedo, Á., Yáñez-Jara, V., Gamba, X., y Cornejo, C. (2020). Gratuidad de la Educación Superior en Chile. *Arandu-*

- UTIC, 7(1), 163-188. https://www.utic.edu.py/revista.ojs/revistas/7/08/Arandu_UTIC_2020_Vol_VII_N1.pdf
- Bonavida, C., y Gasparini, L. (2020). El impacto asimétrico de la cuarentena. *Documentos de Trabajo del CEDLAS*, (261). <https://www.cedlas.econo.unlp.edu.ar/wp/no-261/>
- Breslin, N., Baptiste, C., Gyamfi-Bannerman, C., Miller, R., Martínez, R., Bernstein, K., Ring, L., Landau, R., Purisch, S., Friedman, A. M., Fuchs, K., Sutton, D., Andrikopoulou, M., Rupley, D., Sheen, J-J., Aubey, J., Zork, N., Moroz, L., Mourad, M., Wapner, R., Simpson, L. L., D'Alton, M. E. y Goffman, D. (2020). Coronavirus disease 2019 infection among asymptomatic and symptomatic pregnant women: Two weeks of confirmed presentations to an affiliated pair of New York City hospitals. *American Journal of Obstetrics & Gynecology MFM*, 2(S-2), 100118. <https://doi.org/10.1016/j.ajogmf.2020.100118>
- Briceño, M., Correa, S., Valdés, M., y Hadweh, M. (2020). Modelo de gestión educativa para programas en modalidad virtual de aprendizaje. *Revista de Ciencias Sociales (Ve)*, XXVII(2), 286-298. <https://doi.org/10.31876/rcs.v26i2.32442>
- Buxarraís, M. R., y Ovide, E. (2011). El impacto de las nuevas tecnologías en la educación en valores del siglo XXI. *Sinéctica*, (37), 1-15.
- Cabanillas, J. L., Lungo, R., y Torres, J. L. (2020). La búsqueda de información, la selección y creación de contenidos y la comunicación docente. *RIED. Revista Iberoamericana de Educación a Distancia*, 23(1), 241-267. <https://doi.org/10.5944/ried.23.1.24128>
- Camacho, R. H., e Higuaita, D. (2013). Teletrabajo con calidad de vida laboral y productividad. Una aproximación a un modelo en una empresa del sector energético. *Revista Científica Pensamiento y Gestión*, (35). <https://rcientificas.uninorte.edu.co/index.php/pensamiento/articulo/view/6113>
- Chávez, J. M., Martínez, J. G., y Dávila, R. (2020). Educación a Distancia y Teletrabajo Distance Education and Teleworking. *Daena: International Journal of Good Conscience*, 15(1), 264-277. [http://www.spentamexico.org/v15-n1/A19.15\(1\)264-277.pdf](http://www.spentamexico.org/v15-n1/A19.15(1)264-277.pdf)
- Cortés-Pérez, H. D., Escobar-Sierra, M., y Galindo-Monsalve, R. (2020). Influence of lifestyle and cultural traits on the willingness to telework: A case study in the Aburrá Valley, Medellín, Colombia. *Global Business Review*, 1-17. <https://doi.org/10.1177/0972150920916072>
- Davis, A. (2012). *Telework productivity and effectiveness: Factors that influence r esults oriented job assessments* [Master's Thesis, University of Oregon]. <https://scholarsbank.uoregon.edu/xmlui/bitstream/handle/1794/11385/Davis-2011.pdf?sequence=1>
- De Reuver, M., Sørensen, C., y Basole, R. C. (2018). The digital platform: A research agenda. *Journal of Information Technology*, 33(2), 124-135. <https://doi.org/10.1057/s41265-016-0033-3>
- Dong, Y., Xu, C., Chai, C. S., y Zhai, X. (2020). Exploring the structural relationship among teachers' technostress, technological pedagogical content knowledge (TPACK), computer self-efficacy and school support. *Asia-Pacific Education Researcher*, 29, 147-157. <https://doi.org/10.1007/s40299-019-00461-5>
- Durán, S., Parra, M., y Márceles, V. (2015). Potenciación de habilidades para el desarrollo de emprendedores exitosos

- en el contexto universitario. *Revista Opción*, 31(77), 200-215.
- Fernández, N., y Marquina, M. (Comps.) (2012). *El futuro de la profesión académica: Desafíos para los países emergentes*. Editorial EDUNTREF.
- Gallardo, R., y Whitacre, B. (2018). 21st century economic development: Telework and its impact on local income. *Regional Science Policy & Practice*, 10(2), 103-123. <https://doi.org/10.1111/rsp3.12117>
- Gómez, I. M. (2015). El modelo TPACK en los estudios de grado para la formación inicial del profesorado en TIC. *Didáctica Geográfica*, (16), 185-201.
- González, R. R., Serrano, E. A., y Lobo, E. E. (2020). Los medios tecnológicos como herramienta que favorecen el aprendizaje de los estudiantes de instituciones educativas. *Journal of Latin American Science*, 1(1), 49-69. <https://lasjournal.com/index.php/abstract/article/view/6>
- González-Díaz, R. R., y Flores, K. N. (2020). Cultura organizacional y Sustentabilidad empresarial en las Pymes durante crisis periodos de confinamiento social. *CIID Journal*, 1(1), 28-41. <https://doi.org/10.46785/ciidj.v1i1.40>
- González-Díaz, R. R., y Serrano, E. A. (2020). Estrategias gerenciales para la innovación en instituciones educativa públicas. *Journal of Latin American Science*, 1(1), 1-23. <https://lasjournal.com/index.php/abstract/article/view/4>
- Hernández, C., Fernández, C., y Baptista, P. (2014). *Metodología de la investigación*. McGraw-Hill/ Interamericana Editores.
- Kossek, E. E., Lautsch, B. A., y Eaton, S. C. (2006). Telecommuting, control, and boundary management: Correlates of policy use and practice, job control, and work-family effectiveness. *Journal of Vocational Behavior*, 68(2), 347-367. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2005.07.002>
- Kwon, M., y Jeon, S. H. (2020). Do leadership commitment and performance-oriented culture matter for federal teleworker satisfaction with telework programs?. *Review of Public Personnel Administration*, 40(1), 36-55. <https://doi.org/10.1177/0734371X18776049>
- Ministerio del Trabajo y Previsión Social (2020). Ley No. 21.220 (D.O.: 26.03.20). Modifica el Código del Trabajo en materia de trabajo a distancia. <https://www.bcn.cl/leychile/navegar?idNorma=1143741>
- Mishra, P., y Koehler, M. J. (2006). Technological pedagogical content knowledge: A framework for teacher knowledge. *Teachers College Record*, 108(6), 1017-1054. <https://www.learntechlib.org/p/99246/>
- Morales, J., Gambina, J., Guillén, A., Casais, E., Vázquez, Z., Estrada, J., Curcio, P., Mateo, J. P., García, A., Müller, B., Machado, M., y Castiglioni, L. (2020). *Boletín NUESTRA AMÉRICA XXI - Desafíos y alternativas*. Grupo de trabajo CLACSO, (42): Crisis y economía mundial. Consejo Latinoamericano de Ciencias Sociales (CLACSO). <https://www.clacso.org/boletin-42-nuestra-america-xxi-desafios-y-alternativas/>
- Moya, F., López, D. D., y Artigas, W. (2018). Herramientas gerenciales desde el enfoque socio crítico en universidades: Estudio exploratorio en Venezuela y Colombia. *Revista de Ciencias Sociales (Ve)*, XXIV(1), 101-112.
- Nin, M. C., Acosta, M. I., y Leduc, S. M. (2020). Pandemia en el siglo XXI. Reflexiones de la(s) geografía(s) para su comprensión y enseñanza. *Revista*

- Huellas*, 24(1), 219-239. <https://cerac.unlpam.edu.ar/index.php/huellas/article/view/4656>
- Paredes-Chacín, A. J., Inciarte, A., y Walles-Peñaloza, D. (2020). Educación superior e investigación en Latinoamérica: Transición al uso de tecnologías digitales por Covid-19. *Revista de Ciencias Sociales (Ve)*, XXVI(3), 98-117. <https://doi.org/10.31876/rcs.v26i3.33236>
- Parra, E. (2010). Teletrabajo y e-learning: Reflexiones desde una perspectiva interaccional. *Revista Virtual Universidad Católica del Norte*, (31), 25-59. <http://revistavirtual.ucn.edu.co/index.php/RevistaUCN/article/view/36>
- Parra, M., Visbal, O., Durán, S. E., y Badde, G. (2019). Calidad de la comunicación y actitud de los empleados ante procesos de cambio organizacional. *Interdisciplinaria: Revista de Psicología y Ciencias Afines*, (1), 155-170
- Paz, A. I., Salóm, J. A., García, J., y Suarez, H. B. (2020). Perfil emprendedor en la formación universitaria venezolana. *Revista de Ciencias Sociales (Ve)*, XXVI(1), 161-174. <https://doi.org/10.31876/rcs.v26i1.31317>
- Pérez, C. (2010). El teletrabajo: ¿Más libertad o una nueva forma de esclavitud para los trabajadores? *Revista de Internet, Derecho y Política*, (11), 24-33.
- Poole, C. E., y Denny, E. (2001). Technological change in the workplace: A statewide survey of community college library and learning resources personnel. *College & Research Libraries*, 62(6), 503-515. <https://doi.org/10.5860/crl.62.6.503>
- Porcelli, A. M., y Martínez, A. N. (2015). La nueva economía del siglo XXI: análisis de los impactos de la informática en el ambiente. Tendencias actuales en tecnologías informáticas verdes, un compromiso con la sustentabilidad. *Quaestio Iuris*, 8(4), 2174-2208.
- Pozo, S., López, J., Moreno, A. J., e Hinojosa-Lucena, F. J. (2020). Flipped learning y competencia digital: Una conexión docente necesaria para su desarrollo en la educación actual. *Revista Electrónica Interuniversitaria de Formación del Profesorado*, 23(2). <https://doi.org/10.6018/reifop.422971>
- Ramírez, J. C., Tapia, H. E., Vega, C. R., y Villagómez, M. (2021). Teletrabajo en Sudamérica: Un desafío jurídico frente al covid-19. *Revista Venezolana de Gerencia*, 26(94), 662-677. <https://doi.org/10.52080/rvgyv26n94.12>
- Rodríguez, R., y Espinoza, L. A. (2017). Trabajo colaborativo y estrategias de aprendizaje en entornos virtuales en jóvenes. *RIDE Revista Iberoamericana para la Investigación y el Desarrollo Educativo*, 7(14), 86-109. <https://doi.org/10.23913/ride.v7i14.274>
- Ruiz, C. (2013). *Instrumentos y técnicas de investigación educativa: Un enfoque cuantitativo y cualitativo para la recolección y análisis de datos*. DANAGA Training and Consulting.
- Ruiz, M., y Kwan, C. K. (2020). Aportes de la neurociencia a la educación. *Revista Científica Ciencias Sociales*, 2(1), 63-71.
- Saiz-Álvarez, J. M., Vega-Muñoz, A., Acevedo-Duque, Á., y Castillo, D. (2020). B Corps: A socioeconomic approach for the COVID-19 post-crisis. *Frontiers in Psychology*, 11, 1867. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2020.01867>
- Sánchez, G., y Montenegro, A. (2019). Teletrabajo una propuesta de innovación en productividad empresarial. *593 Digital Publisher CEIT*, 4(E-5-1), 91-107. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2020.01867>

[org/10.33386/593dp.2019.5-1.133](https://doi.org/10.33386/593dp.2019.5-1.133)

- Santiago, R. (2020). Estudio de las competencias de las prácticas externas en la formación inicial del profesorado de educación secundaria [Tesis doctoral, Universidade Vigo]. <http://www.investigobiblioteca.uvigo.es/xmlui/handle/11093/1520>
- Sanz, D. A., García, J. E., Prieto, R. A., y Paz, A. I. (2020). Lineamientos estratégicos para fortalecer la gestión gerencial en universidades de la costa atlántica. *Revista de Ciencias Sociales (Ve)*, XXVII(E-2), 155-171.
- Sartorio, L. (2019). ¿Qué sabemos (y qué no sabemos) sobre el futuro del trabajo? *Revista Nueva Sociedad*, 279(14). <https://nuso.org/articulo/que-sabemos-y-que-no-sabemos-sobre-el-futuro-del-trabajo/>
- Silva, G., y Li, F. (2020). Factores clave del Teletrabajo que inciden en la relación ganar-ganar entre el trabajador y la empresa costarricense. *Revista Nacional De Administración*, 11(1). <https://doi.org/10.22458/rna.v11i1.3009>
- Soto, M., Acevedo, A., y Labrador, L. (2015). La Neuroinnovación del Ser característica potenciadora del emprendimiento social. *Cultura Educación y Sociedad*, 6(2). <https://revistascientificas.cuc.edu.co/culturaeducacionysociedad/article/view/842>
- Tapasco-Alzate, O. A., y Giraldo-García, J. A. (2020). Asociación entre posturas administrativas de directivos y su disposición hacia la adopción del teletrabajo. *Información Tecnológica*, 31(1), 149-160. <http://dx.doi.org/10.4067/S0718-07642020000100149>
- Varguillas, C. S., y Bravo, P. C. (2020). Virtualidad como herramienta de apoyo a la presencialidad: Análisis desde la mirada estudiantil. *Revista de Ciencias Sociales (Ve)*, XXVI(1), 219-232. <https://doi.org/10.31876/rcs.v26i1.31321>
- Villar, M. F., Araya-Castillo, L. A., Yáñez-Jara, V. M., y Acevedo, Á. E. (2019). Impacto de estilos de liderar sobre la capacidad de aprendizaje organizativo. *Espacios*, 40(37).
- Walker, V. S. (2020). Tendencias en el campo de la educación superior y su incidencia en el Trabajo Docente Universitario. *Revista de la Educación Superior*, 49(193), 107-127.